

Stappenplan voor organisaties



Inleiding

Reable Nederland wil in Nederland een duurzame beweging rondom het gedachtegoed van 'reablement' op gang brengen. Dit kost tijd, een lange adem en een meerjarige inspanning in meerdere stappen. Het stappenplan is een concretisering van de 'Leidraad coaching van organisaties'. Het is bedoeld om het gedachtegoed gestructureerd in te voeren, zodat het 'in de muren van de organisaties' komt en het nieuwe samenspel tussen hulpvrager en hulpverlener wordt verankerd. Alles vanuit de missie om de regie weer bij de zorgvrager te leggen.

Stap 1: Samenspraak

Stap 2: Inspiratie

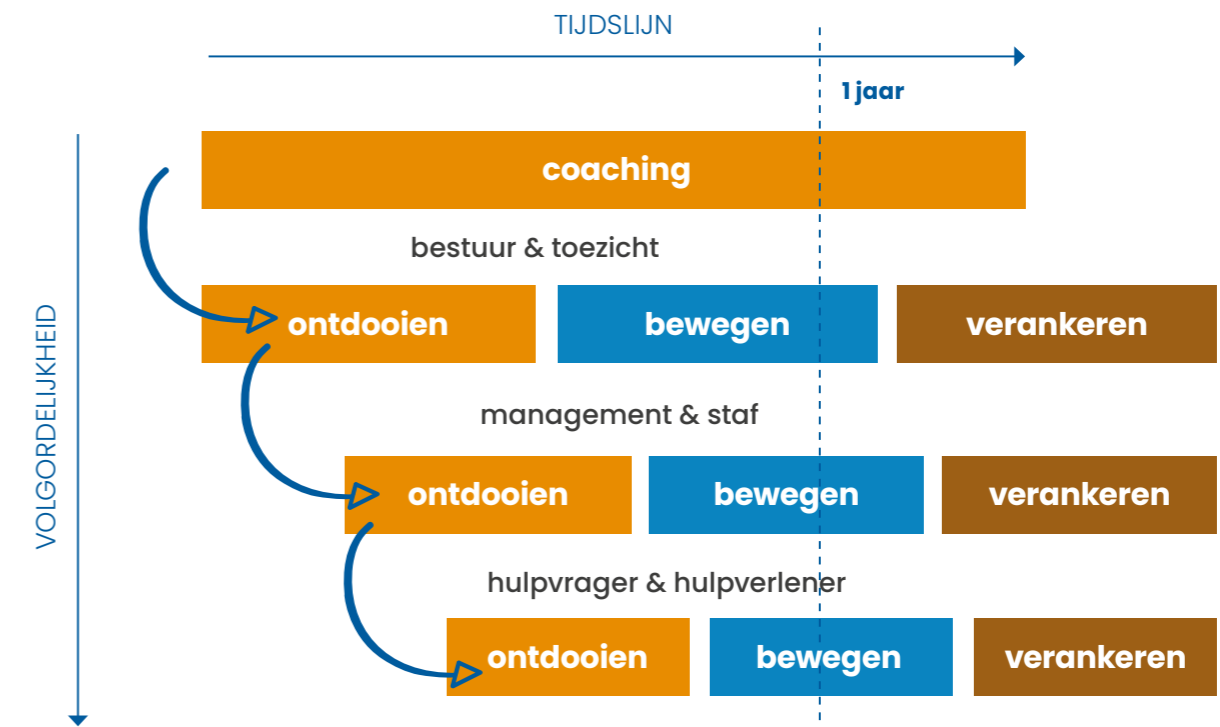
Stap 3: Leergang voor bestuurders en directeuren

Stap 4: Coaching en training van management en staf en hulpverleners

Stap 5: Masterclass

Ontdooien, bewegen en verankeren

Om het gedachtegoed van reablement in alle organisatielagen te implementeren, zijn een bepaalde volgorde en voldoende tijd nodig. Het leidend principe is gebaseerd op het model van 'Ontdooien, bewegen en verankeren', ontwikkeld door de psycholoog Kurt Lewin.



Reablement heeft duurzame effecten, blijkt ook uit onderzoek



Stap 1: Samenspraak

De directie van Reable Nederland maakt kennis met de bestuurder(s) van de organisatie die aan de slag wil met reablement. Doel is van gedachten wisselen over:

- De ontwikkeling en ambitie van de organisatie.
- De ontwikkeling en ambitie van Reable Nederland.
- Het samen ontwikkelen van een aanpak die past bij de behoeften van de organisatie en waar de organisatie op dat moment is. Deze aanpak is gebaseerd op de reablement-principes, maar dan vertaald op organisatieniveau:
 - Wat je als organisatie zelf kunt, doe je zelf.
 - Wat je zelf nog niet kunt leren wij je.
 - Waar nodig bieden we tijdelijk extra ondersteuning.

Voor Reable Nederland is het belangrijk dat een organisatie oprecht het gedachtegoed in de hele organisatie wil invoeren: directie, staf,

hulpverleners en hulpvragers, onafhankelijk van waar de organisatie de zorg biedt. Of dat nu thuis, in de revalidatie en of in het verpleeghuis is.

Stap 2: Inspiratie

Een inspiratiesessie is bedoeld om:

- te informeren over de mogelijkheden van reablement
- breed draagvlak te creëren om hier met elkaar concreet mee aan de slag te gaan

We adviseren belangstellende organisaties om een brede vertegenwoordiging uit te nodigen voor deze sessie. Bijvoorbeeld:

- de bestuurder(s)
- een vertegenwoordiging van de directie
- een vertegenwoordiging van management en staf
- een (brede) vertegenwoordiging van de hulpverleners: helpende, verzorgende, verpleegkundigen, specialisten ouderengeneeskunde en andere behandelaren

- een vertegenwoordiging van de ondernemingsraad, de centrale cliëntenraad en de raad van toezicht

Wil een organisatie meteen in een lerend netwerk opstarten? Dan is het advies om een inspiratiesessie te organiseren met deelnemers uit alle betrokken organisaties.

Stap 3: Leergang bestuurders en directeuren

Het gedachtegoed van reablement duurzaam invoeren vraagt betrokkenheid van alle lagen van de organisatie. Te beginnen met de bestuurders en directeuren, vooral om hen te stimuleren de juiste richting te wijzen én ruimte te bieden aan alle medewerkers binnen de organisatie. Zij moeten immers de randvoorwaarden creëren. De eerste 5 modules van deze leergang zien er als volgt uit:

Module 1: De mens achter de hulpvrager

Ouderen willen de regie op het eigen leven behouden. Zelf bepalen wat kwaliteit van leven is. En dat gaat over meer dan gezond of ziek zijn. Dit vraagt een andere houding van iedereen rondom de oudere: thuis, in de wijk en in het ziekenhuis. Dat vraagt om heel goed luisteren, waarbij je de vraag ziet door de ogen van de oudere. In deze module staat de vraag van de zorgvrager en diens autonomie, zingeving en leefomgeving centraal.

Module 2: De hulpverlener is ook een mens

De hulpverlener is zelf ook een mens.

Bestuurders en directeuren zijn ook hulpverleners. Zij helpen de medewerkers met richting, ruimte en randvoorwaarden om hun werk met plezier en met betekenis voor de hulpvragers te kunnen doen. Wie ben jij? Wat drijft jou? En vanuit welke waarden leef en werk jij? Tijdens deze training komen onderwerpen aan bod zoals het 'moeder-Teresa-effect' en ingeslepen gewoontes, gericht op het overnemen van zorg. Welke goede intenties gaan hieronder schuil en hoe kunnen die worden omgezet naar een andere manier van zorg verlenen? Ook aan de orde komen het omgaan met verlies als hulpbehoefvendheid onomkeerbaar wordt.

Bij reablement staat de mens centraal

Module 3: Luisteren

Bij mensgericht werken staat goed kunnen luisteren centraal. Om hier meer gevoel bij te krijgen zijn luister-, lees-, en schrijf oefeningen ontwikkeld. Deze methode traint zorgverleners om het narratieve verhaal over oud worden – het omgaan met verlies – te kunnen invoelen en verwoorden. Doorzien dat de kunst van het ouder worden ligt in de mogelijkheid om meester te blijven van het eigen leven, door samen met anderen bronnen van welbevinden aan te boren.

Uitgangspunt is een holistische benadering, één waar de medische benadering geen doel maar een onderdeel van is. Als onderdeel van deze module voeren deelnemers vanuit de opdracht 'Hoor ik wat jij zegt?' een 'open' semigestructureerd gesprek. Het doel is dat deelnemers zich realiseren dat zij onbewust onbekwaam zijn als het om reablement gaat. Het gesprek wordt opgenomen, teruggeluisterd in bijzijn van een collega en van een reflectie voorzien. Deze reflecties worden in een groepsessie gepresenteerd, becommentarieerd en vanuit het reablement-gedachtegoed beschouwd.

Module 4. Holistisch werken

In de zorg staat vaak het medisch model centraal bij de benadering van mensen. Door systeemprykkels zoals efficiëntie, zorgpaden en accreditatie wordt de zorg daarmee aanbodgericht: aangeboden vanuit het perspectief van de zorgverlener. Bij reablement staat de mens centraal. Dit vereist een omslag in het paradigma: de zorg wordt (weer) vraaggericht. Het gaat over alle aspecten van het leven, meer dan over alleen gezondheid. Tijdens deze module gaat het over holistisch werken. Holistische zorg is zorg die niet alleen kijkt naar de zorgvraag, maar vooral naar de mens achter de zorgvraag.

Module 5. Persoonlijk actieplan

Wat is er van mij nodig om het gedachtegoed van reablement in te voeren in mijn organisatie? De deelnemers maken een

persoonlijk actieplan met onder andere een antwoord op de volgende vragen:

- Wat ga ik zelf meer doen?
- Wat ga ik zelf minder of niet meer doen?
- Wat wil ik nog leren?
- Welke stappen ga ik ondernemen?

Als onderdeel van dit actieplan vragen we de bestuurders om trainingen te organiseren voor:

- managers en staf
- hulpverleners

Met welke functies en onderdelen van mijn organisatie wil ik de eerste stappen maken? Ons advies: begin daar 'waar de energie' is en medewerkers zin hebben om met reablement aan de slag te gaan. De vorm daarvan lijkt op die van een 'bouwcombinatie': onderdelen van de organisatie die samen met elkaar optrekken om een hoger doel te bereiken (vanuit de samenhang van het zorgproces en/of zorgaanbod).

Stap 4: Coaching en training van managers, staf en hulpverleners

Voor de uitgangspunten en het programma van de trainingen verwijzen we graag naar de 'Leidraad training van hulpverleners'. De eerste 5 modules komen overeen met de modules uit de 'Leergang voor bestuurders en directeuren'. In deze leidraad staan onder andere de volgende uitgangspunten:

Doe-het-zelf

Wij kiezen voor 'doe-het-zelf'. De organisatie is in de regie om – onder begeleiding van een trainer van Reable Nederland – hun eigen trainde-trainers-programma te ontwikkelen voor en door eigen hulpverleners. Met dit programma kan een organisatie zelf het gedachtegoed van reablement implementeren. Uitgangspunt voor het leerproces is de startpositie van de organisatie en de persoonlijke waarden, motivatie en talenten van de interne trainers. In de praktijk heeft een organisatie meestal al mooie stappen gezet die als basis kunnen dienen voor de ontwikkeling van reablement in de directe hulpverlening.

12-talig stelsel

Om het gedachtegoed van reablement in praktijk te brengen maken we gebruik van het 12-taligstelsel: trainen van Reable Nederland trainen 12 talentvolle medewerkers binnen een organisatie 12 weken lang. Aansluitend gaan deze 12 medewerkers praktisch aan de slag met reablement binnen de organisatie. Dit leerproces is gebaseerd op de ervaring dat een nieuwe aanpak zich sterker verankert binnen een veranderperiode van 12 weken. Dit geldt in de directe hulpverlening en ook bij het doorvoeren van een organisatie- en gedragsverandering.

Strippenkaart coaching

Tijdens het trainingsprogramma bieden we ook gelegenheid voor individuele coaching in de vorm van een strippenkaart.

Stap 5: Masterclass

De ervaring leert dat het doorlopen van het bovenstaand stappenplan een jaar duurt. Dit verschilt uiteraard per organisatie. Na het doorlopen van het stappenplan is er een fundament gelegd om als organisatie zelf verder te kunnen. Uiteraard blijft de Vereniging Reable Nederland dan ook graag nog een rol spelen: als kennis- en expertisecentrum en als netwerkorganisatie om kennis en ervaring met elkaar te delen. Ook ontwikkelen we ons aanbod van coaching en training verder door voor gevorderde organisaties. Bijvoorbeeld door het aanbieden van een masterclass, als onderdeel van het doorlopen van dit stappenplan. Hiervoor worden maximaal 20 tot 25 deelnemers uitgenodigd (bij voorkeur uit verschillende organisaties).



Heb je vragen na het lezen van het stappenplan?



Neem contact met ons op en
we helpen je graag verder:

Rudi Westendorp

Directeur

rudi.westendorp@reablenederland.nl

Ronald Simons

Directeur

ronald.simons@reablenederland.nl

reablenederland.nl

